



Profielschets lid raad van toezicht Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonproductenindustrie (Bpf Beton)

Algemeen

Bpf Beton is een zelfstandige stichting die zorg draagt voor het uitvoeren van de pensioenregelingen voor de (voormalig) medewerkers in de betonproductenindustrie. Bpf Beton is met een belegd vermogen van ongeveer € 1,4 miljard, een premiestroom van ongeveer € 55 miljoen per jaar en 6.900 actieve deelnemers, 8.300 pensioengerechtigden en 14.000 slapers een relatief klein pensioenfonds in Nederland (cijfers ultimo 2024). De uitvoering van de pensioenadministratie vindt plaats bij Appel Pensioenuitvoering.

Het fonds is voornemens over te gaan naar het nieuwe pensioenstelsel met als beoogde invaardatum 1 januari 2026.

Missie, visie, strategie van Bpf Beton

Bpf Beton heeft als missie het uitvoeren van de pensioenregeling, zoals deze tussen sociale partners is overeengekomen. Het bestuur voert hiertoe een solide financieel beleid, dat in overeenstemming is met wet- en regelgeving. Streven is om op de pensioenaanspraken en pensioenrechten, indien mogelijk, toeslagen te verlenen. Het vermogen dat bestemd is tot het doen van pensioenuitkeringen wordt op efficiënte en kosteneffectieve wijze beheerd. Risico's worden adequaat gemanaged; de premie, het risico en de kosten moeten met elkaar in balans zijn.

Het doel, dat voortvloeit uit de missie, is om een optimaal pensioenresultaat voor de deelnemers van het pensioenfonds te bereiken. Het bestuur hanteert de volgende algemene beginselen:

- Het beleggingsbeleid is afgestemd op bescherming van nominale aanspraken met een redelijke kans op toeslagverlening.
- De uitvoering gebeurt efficiënt en tegen lage kosten.
- Betrokkenheid van deelnemers is van groot belang voor het behoud van draagvlak. Goede communicatie en medezeggenschap staan hoog in het vaandel.
- Het bestuur draagt zorg voor voortdurende ontwikkeling van de eigen kennis en vaardigheden.
- Het bestuur sluit de mogelijkheden van samenwerking met andere pensioenfonds op diverse gebieden niet uit, zolang dit de belangen van de deelnemers ten goede komt.

Bestuursmodel en samenstelling van het bestuur

Bpf Beton hanteert vanaf 2021 het paritair plus bestuursmodel met een bestuur, verantwoordingsorgaan en een raad van toezicht. Het bestuur bestaat op dit moment uit acht leden:

- Drie leden namens de werkgevers (voorgedragen door de Bond van Fabrikanten van Betonproducten in Nederland, BFBN).
- Twee leden namens de werknemers (voorgedragen door FNV en CNV).
- Eén lid namens de pensioengerechtigden (met inachtneming van de verkiezingsprocedure).
- Twee externe bestuursleden met kennisgebied vermogensbeheer/balansmanagement en risicomanagement.

Het bestuur heeft een aantal commissies die adviseren aan het bestuur. Dit zijn de Beleggingsadviescommissie, de commissie Integraal Risicomanagement, de Jaarwerkcommissie en de Pensioen- en Communicatiecommissie.

Samenstelling van de raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit drie personen. De leden van de raad van toezicht zijn onafhankelijk en laten dit tot uiting komen in het toezicht. Leden van de raad van toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds, maar moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangenverstrengelingen worden voorkomen. Zij hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur. Elk lid van de raad van toezicht wordt geacht naar buiten toe de mening van de raad van toezicht van het pensioenfonds te vertolken.



Taken en bevoegdheden raad van toezicht

De raad van toezicht heeft tot taak het toezicht houden op het beleid van het bestuur, op de algemene gang van zaken in het fonds en ziet toe op een adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. De raad vormt zich ook een oordeel over het functioneren van het bestuur. De raad heeft goedkeuringsrecht over het jaarverslag, de profielschets voor bestuurders, het beloningsbeleid (behalve de eigen beloning), de overdracht van verplichtingen van of naar het pensioenfonds, liquidatie, fusie, splitsing, samenvoeging en omzetting van het pensioenfonds naar een andere rechtsvorm. De raad legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag.

Deskundigheid raad van toezicht

Een lid van de raad van toezicht moet over voldoende deskundigheid beschikken om eigen afwegingen te kunnen maken bij het bepalen van een standpunt. Een academisch werk- en denkniveau, opgedaan door opleiding en/of ervaring, is vereist. Daarnaast is deskundigheid vereist om een volwaardig maar onafhankelijk sparringpartner voor het bestuur en derden te kunnen zijn. Daarvoor is voor de raad als geheel kennis en ervaring nodig van de volgende deskundigheids- c.q. aandachtsgebieden:

- het besturen van een organisatie
- relevante wet- en regelgeving
- pensioenregelingen en -soorten
- financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering
- administratieve organisatie en interne controle
- uitbesteden van werkzaamheden
- communicatie

Een lid van de raad van toezicht dient direct op alle terreinen over het vereiste kennis- dan wel deskundigheidsniveau te beschikken. Dit betekent een minimaal geschiktheidsniveau A op alle gebieden en een geschiktheidsniveau B op het betreffende portefeuilleonderdeel. Teneinde aan dit niveau te (blijven) voldoen, ontwikkelt het lid van de raad van toezicht kennis en houdt deze kennis actueel aan de hand van haar/zijn netwerk, vakliteratuur, seminars, cursussen en/of opleidingen.

Competenties

In de bijlage is het competentieoverzicht opgenomen. Van de leden van de raad van toezicht wordt gevraagd in meer of mindere mate te voldoen aan deze competenties.

Taakverdeling en specifieke invulling

De raad van toezicht bestaat uit drie leden. Individueel beschikken zij over een specialisme en uitgebreide aantoonbare ervaring. Daarbij wordt de volgende portefeuille-indeling gehanteerd:

- Governance/Communicatie
- Risicomanagement/Pensioenbeheer
- Vermogensbeheer

Algemene vereisten

- Heeft voldoende autoriteit en statuut om de rol als toezichthouder en gesprekspartner van het bestuur op goed niveau te kunnen invullen.
- Heeft bij voorkeur ruime ervaring als lid van een raad van toezicht van een (bedrijfstak)pensioenfonds.
- Is op de hoogte van actuele ontwikkelingen en trends van de hiervoor genoemde deskundigheids- en aandachtsgebieden.



Voorzitter

De voorzitter zorgt voor het functioneren van de raad van toezicht als team. Ook zorgt de voorzitter voor een effectieve en efficiënte werkrelatie met het bestuur en het verantwoordingsorgaan. De voorzitter voert periodiek overleg met de voorzitters van het bestuur en het VO.

Specifieke ervaringsvereisten voor de voorzittersrol zijn:

- voorzitterskwaliteiten;
- ervaring met toezicht bij pensioenfonds;
- overzicht op de materie;
- relatienetwerken.

Profiel portefeuillehouder Governance/communicatie

De portefeuillehouder Governance/Communicatie heeft grondige kennis van en inzicht in het besturen van een pensioenfonds.

Specifieke vereisten zijn:

- kennis van en inzicht in de organisatie van het pensioenfonds;
- kennis van relevante wet- en regelgeving;
- kennis van en inzicht in pensioenregelingen en -soorten;
- kennis van en inzicht in de beloningsproblematiek binnen het fonds;
- inzicht in de naleving van de Code Pensioenfonds;
- inzicht in de communicatie pensioenfonds, intern en extern;

Profiel portefeuillehouder Risicomanagement/Pensioenbeheer

De portefeuillehouder Risicomanagement/Pensioenbeheer heeft grondige kennis van en inzicht in risicomanagement, waarbij kennis van informatiebeveiliging en informatietechnologie een pré is. Op het gebied van Pensioenbeheer heeft de portefeuillehouder grondige kennis van en inzicht in het uitvoeringsbeleid en het pensioenbeheer.

Specifieke vereisten zijn:

- inzicht in het doel en de functie van risicomanagement en risico-inventarisatie;
- inzicht in en ervaring met operationeel en financieel risicobeheer;
- inzicht in de verschillende Frameworks (COSO en FIRM);
- inzicht in de interne audit functie;
- inzicht in de kostenstructuur binnen het pensioenfonds;
- kennis van informatiebeveiliging en informatietechnologie.
- inzicht in uitbestedingsbeleid;
- kennis van en ervaring met uitbesteding bij pensioenbeheerders en -administrateurs.

Profiel portefeuillehouder Vermogensbeheer

De portefeuillehouder Vermogensbeheer heeft grondige kennis van en inzicht in vermogensbeheer.

Specifieke vereisten zijn:

- kennis van het financieel toetsingskader;
- inzicht in portefeuilletheorieën, asset & liability management en algemene beleggingsbeginselen;
- inzicht in matching-principes;
- kennis van financiële - en beleggingsmarkten;
- inzicht in financiële producten/instrumenten en daarvan afgeleide producten (derivaten);
- inzicht in financiële verslaglegging;
- inzicht in het beoordelen van resultaten, performancemeting, risicokengetallen e.d.;
- kennis en inzicht in de beoordeling van actuele ontwikkelingen in de economie en financiële markten, waaronder maatschappelijk verantwoord beleggen, wetgeving inzake balansbeheer pensioenfonds e.d..



Tijdsbesteding en vergoeding

Het uitoefenen van het intern toezicht is complex en vraagt een behoorlijke tijdsbesteding: voor de leden gemiddeld een halve dag per week en voor de voorzitter gemiddeld één dag per week. Nieuwe wetgeving en ontwikkelingen op onder andere (financiële) markten volgen elkaar in hoog tempo op. Voor alle leden van de raad van toezicht geldt een vaste vergoeding per jaar. De hoogte van deze vergoeding bedraagt in 2025 € 14.069,- per lid per jaar en € 18.571,- per jaar voor de voorzitter.

Selectie en benoeming

Selectie van kandidaat-leden van de raad van toezicht vindt plaats door een selectiecommissie die bestaat uit twee leden van het verantwoordingsorgaan en een lid van de raad van toezicht.

De leden van de raad van toezicht worden benoemd door het bestuur op bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan. Hiermee wordt uitdrukking gegeven aan de onafhankelijkheid van de raad van toezicht ten opzichte van het bestuur. De benoeming van leden van de raad van toezicht vindt plaats voor een termijn van vier jaar, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB. Leden van de raad van toezicht kunnen eenmaal worden herbenoemd (maximale zittingstermijn acht jaar). Diversiteit in de raad van toezicht, in termen van kennis, achtergrond en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, is van belang.

Bijlage: Competenties

De volgende competenties gelden binnen Bpf Beton voor ieder lid van de raad van toezicht.

Competentie	Korte omschrijving
Omgevings- en organisatiebewustzijn	Weet afstand te nemen van de dagelijkse praktijk en concentreert zich op hoofdlijnen en de lange termijn. Kan zich voldoende inleven in de situatie van de branche in relatie tot arbeidsvoorwaarden/pensioen.
Strategisch denken	Inzicht verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit te handelen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen in beeld hebben en houden. Verder kijken/denken dan waan van de dag.
Multidisciplinair denken	Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden.
Probleemanalyse en oordeelsvorming	Effectief in het onderkennen en oplossen van problemen. Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken en tot een realistische beoordeling komen.
Reflecterend vermogen	Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen.
Verantwoordelijkheid nemen	Heeft inzicht in externe en interne belangen, weegt zorgvuldig af en legt verantwoording af. Toont lerend vermogen en is zich bewust van de verantwoordelijkheid die de functie met zich meebrengt.
Integriteit	Behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf zijn. Betrouwbaar zijn in het nakomen van afspraken. Correct omgaan met gevoelige informatie. Open staan en respect hebben voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteiten. Voorkomen van belangenverstrengeling. Confrontaties niet uit de weg gaan. Ofwel: uitdragen en handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen
Stressbestendig	Kunnen verwerken van spanningen binnen het bestuur. Effectief blijven presteren onder tijdsdruk en bij onvoldoende middelen, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
Inzet	De bereidheid zich in te zetten. Zich betrokken voelen bij de gang van zaken.
Onafhankelijkheid	Staan voor de eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
Overtuigingskracht	Anderen weten te overtuigen van een bepaald standpunt of zover weten te krijgen tot het nemen van een bepaald besluit of het behalen van een bepaald resultaat.

Toezicht en overzicht houden	Erop toezien dat zaken volgens afspraak en/of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de doelstelling van het fonds te realiseren. Niet twijfelen in te grijpen als de omstandigheden daarom vragen.
Kritisch zijn	Durven tegen te spreken en zaken aan de orde te stellen.
Besluitvaardig	Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen op basis van de op dat moment bekende feiten en omstandigheden.
Resultaatgericht	Acties en beslissingen richten op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten. Gedrag laten zien dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het fonds.
Groepsgericht leiderschap (extra competentie voorzitter)	Weet op grond van de gekozen identiteit richting te geven aan het bestuur en brengt nieuwe samenwerkingsverbanden tot stand (intern en extern) en handhaaft deze om een beoogd doel te bereiken.